

ΟΡΓΑΝΩΣΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

Τοῦ Συνδέσμου Ἑλλήνων Βιομηχάνων

Ἡ θέσις τοῦ διευθυντοῦ προσωπικοῦ καθίσταται ὁλοὲν πλέον σημα-
ντικὴ εἰς τὴν σχετικῶς μεγάλην βιομηχανικὴν μονάδα. Ἄλλοτε, ὁ διευ-
θυντὴς προσωπικοῦ εἶχε σχεδὸν ἀποκλειστικὰ καθήκοντα τὰς πληρω-
μὰς καὶ τὴν διατήρησιν τῆς πειθαρχίας τοῦ προσωπικοῦ. Σήμερον, ἡ
πρόοδος εἰς τὰς μεθόδους διοικήσεως τὸν ἐπιφορτίζει μὲ νέας ἀποστο-
λάς, ἐνῶ παραλλήλως ἡ μηχανογράφισις καὶ ἡ ἠλεκτρονικὴ διερεύνησις
τὸν ἀπαλλάσσουν ἀπὸ πολλὰς ἐργασίας ρουτίνας καὶ τὸν ἀναβιβάζουν,
ὡς συμβαίνει ἤδη εἰς Ἡνωμέναν Πολιτείαν, εἰς τὴν τάξιν τῶν ἀνω-
τέρων διευθυνόντων.

Ὁ σύγχρονος διευθυντὴς προσωπικοῦ συγκεντρώνει τὰς ἀκολουθούσας κυρίας
ιδιότητες: Εἶναι εἰδικὸς τῶν ἀνθρωπίνων κοινωνικῶν προβλημάτων. Εἶναι τεχνι-
κὸς καθ' ὃ μέτρον εἶναι ὑποχρεωμένος νὰ γνωρίζῃ καὶ νὰ ἐφαρμόζῃ εἰδικὰς μεθό-
δους εἰς διαφόρους τομεῖς, ὡς ἡ ἐπιλογή τοῦ προσωπικοῦ, ἡ ἐκτίμησις τῶν ἱκνο-
τήτων του (καὶ τοῦ χαρακτῆρος του), ἡ ἐπιμόρφωσις, ἡ ἀνταμοιβὴ τῶν ὑπηρε-
σιῶν του κ.λ.π. Ἐπεξεργάζεται καὶ προτείνει τὴν πολιτικὴν ἐπὶ τοῦ προσωπικοῦ,
δηλαδὴ τὰς ἀρχάς, μεθόδους καὶ μέσα διοικήσεώς του. Τέλος εἶναι «διοικητικὸς».

Αἱ ὑπηρεσίαι ποὺ περιβάλλουν τὴν νέαν διεύθυνσιν προσωπικοῦ

Διὰ τὴν ἐπιτέλεσιν τῆς ἀποστολῆς του, ὁ διευθυντὴς προσωπικοῦ περιβάλλεται εἰς τὰς σχετικῶς μεγάλας ἐπιχειρήσεις ὑπὸ διαφόρων ὑπηρεσιῶν, ἐκ τῶν ὁποίων αἱ κύρια εἶναι αἱ ἀκόλουθοι:

1. Ὑπηρεσίαι προσλήψεως καὶ τοποθετήσεως προσωπικοῦ.
2. Ὑπηρεσία διοικήσεως προσωπικοῦ ἡ ὁποία ἀσχολεῖται μὲ τὴν ἐφαρμο-
γὴν τοῦ κανονισμοῦ τῆς ἐπιχειρήσεως καὶ «μεταφράζει» εἰς ἀμοιβὰς πᾶν γεγονός
τῆς ζωῆς ἐκάστου μέλους τοῦ προσωπικοῦ ἐντὸς τῆς ἐπιχειρήσεως. Ἡ καταβολὴ
τῶν ἀμοιβῶν γίνεται συνήθως ἀπ' εὐθείας ὑπὸ τοῦ λογιστηρίου.
3. Ὑπηρεσία καθορισμοῦ τῆς πολιτικῆς τῆς ἐπιχειρήσεως ἐπὶ τῶν ἀμοι-
βῶν, τῆς ὁποίας κύρια καθήκοντα εἶναι ἡ ἐκτίμησις τῆς ἐργασίας καὶ καθορισμὸς
τοῦ ἐπιπέδου καὶ τῆς διαρθρώσεως τῶν ἀμοιβῶν κατὰ διάφορα κριτήρια ὡς αἱ
συλλογικαὶ συμβάσεις, ἡ κατάστασις εἰς τὴν ἀγορὰν ἐργασίας, τὸ ὕψος καὶ τὸ εἶδος

τῶν κοινωνικῶν παροχῶν κ.λ.π. Πρόκειται περὶ ἄκρως λεπτῆς ἐργασίας καὶ πλήρους προβλημάτων. Ποία π.χ. εἶναι ἡ καλύτερα ὁδός; Μᾶλλον χαμηλὸς μέσος ὄρος μισθῶν καὶ μεγαλύτεραι κοινωνικαὶ παροχαὶ ἢ τὸ ἀντίθετον; Πῶς πρέπει νὰ ἀμείβεται ἡ ἰδιαίτερα ἐπιμέλεια τοῦ ἐργαζομένου; Πολλαὶ ἐπιχειρήσεις ἀντιμετωπίζουν τὸ τελευταῖον τοῦτο πρόβλημα ἄνευ συστήματος, μὲ ἀποτέλεσμα αὐξησιν τοῦ γενικοῦ ἐργατικοῦ κόστους χωρὶς ἀντίστοιχα ἀποτελέσματα.

4. Ὑπηρεσία ἐπαγγελματικῆς ἐκπαιδεύσεως, ἡ ὁποία ἐπιμελεῖται τῶν κέντρων μαθητείας ἐντὸς τοῦ ἐργοστασίου καὶ ἐνδιαφέρεται γενικῶς διὰ τὴν τελειοποίησιν τοῦ προσωπικοῦ παντὸς ἐπιπέδου.

5. Ὑπηρεσία μελετῶν ἐπὶ τοῦ προσωπικοῦ, ἡ ὁποία τηρεῖ στατιστικὸς διὰ νὰ εἶναι εἰς θέσιν νὰ ἐκτιμᾷ τὰ ἀποτελέσματα τῶν λαμβανομένων ἀποφάσεων, μελετᾷ τὰς «κοινωνικὰς σχέσεις» ἐντὸς τῆς ἐπιχειρήσεως, ἐπιμελεῖται τῆς ἐφαρμογῆς τῶν συλλογικῶν συμβάσεων, παρακολουθεῖ τὰς ἀτομικὰς ἢ συλλογικὰς διεκδικήσεις τῶν ἐργαζομένων κ.λ.π.

Εἰς τὸν διευθυντὴν προσωπικοῦ δυνατὸν ἐπίσης νὰ ὑπαχθοῦν πλείσται ὄσαι ὑπηρεσίαι καὶ ἀποστολαὶ ὡς εἶναι ἡ καθόλου πρόνοια ὑπὲρ τῶν ἐργαζομένων εἰς ὄσας ἐπιχειρήσεις ὑπάρχουν εἰδικὰ προγράμματα (ὡς λ.χ. στέγασις, σύνταξις γήρατος), ἡ ὑγιεινὴ καὶ ἡ ἀσφάλεια τῆς ἐργασίας γενικώτερον κ.λ.π.

Αὐξάνουσι ἢ σημασία καὶ αἱ ἐξουσίαι τοῦ λειτουργήματος

Ὅσον περισσότερον μία ἐπιχείρησις εἶναι προοδευτικὴ, τόσον περισσότερον διαφοροποιημένα καὶ ποικίλα εἶναι τὰ καθήκοντα τοῦ διευθυντοῦ προσωπικοῦ καὶ, εἰς μακρὰν προοπτικὴν, τόσον μεγαλύτερον εἶναι τὸ ἐκ τῆς ἐργασίας του ὄφελος διὰ τὴν ἐπιχείρησιν.

Μεταξὺ τῶν κλασσικῶν λειτουργημάτων τοῦ διευθυντοῦ προσωπικοῦ, ἄλλων ὑποχωρεῖ καὶ ἄλλων αὐξάνει σὺν τῷ χρόνῳ ἡ σημασία.

Ἡ αὐτὴ καθ' ἑαυτὴν διοικητικὴ ἀποστολὴ χάνει βαθμηδὸν σημασίαν, λόγῳ τῆς «εἰσβολῆς» τῆς μηχανογραφῆσεως καὶ τῆς ἠλεκτρονικῆς διερευνήσεως εἰς τὰ γραφεῖα διευθύνσεως προσωπικοῦ. Ὁ αὐτοματισμὸς ἔχει ὑποκαταστήσει πολλὰς ἐργασίας, τὰς ἔχει ἀπλοποιήσει καί, πλὴν τούτου, τὰς τελειοποιεῖ βαθμηδόν.

Ἐντὸς ὀλίγων ἐτῶν ἡ διεύθυνσις προσωπικοῦ θὰ ζητεῖ ἀπὸ τὸν ἠλεκτρονικὸν διερευνητὴν νὰ ὑπολογίσῃ τὸ κόστος τῶν μελετωμένων σχετικῶς πρὸς τὸ προσωπικὸν μέτρον καὶ τὰς διακυμάνσεις μισθολογικῆς μάζης, νὰ καταστρώνη τὰ προγράμματα προσλήψεων καὶ ἐπιμορφώσεως τῶν ἐργαζομένων.

Ὁ ἰδεώδης διευθυντὴς προσωπικοῦ τοῦ μέλλοντος θὰ πλαισιουῖται ὑπὸ γραφείου μελετῶν, πού θὰ «προγραμματίζῃ» τὰ στοιχεῖα, τὰ ὁποῖα θὰ ὑποβάλλωνται πρὸς ἐπεξεργασίαν εἰς τὸν ἠλεκτρονικὸν διερευνητὴν.

Ὁ ἠλεκτρονικὸς διερευνητὴς ἀπλοποιεῖ τὰς ἐργασίας ρουτίνας

Πλὴν τούτου, ὁ ἠλεκτρονικὸς διερευνητὴς ὀδηγεῖ εἰς τὴν συγέντρωσιν τῶν διοικητικῶν ὑπηρεσιῶν. Θὰ εἶναι ἀρκετὸν εἰς τὸν διευθυντὴν προσωπικοῦ ὄλον

τῶς ἐγκαταστάσεων μιᾶς ἐπιχειρήσεως νὰ διαθέτῃ ἕνα ἕως δύο ὑπαλλήλους, διὰ νὰ ταξινομοῦν καὶ κωδικοποιοῦν τὰ στοιχεῖα καὶ νὰ τὰ διαβιβάζουν εἰς τὸν ἠλεκτρονικὸν διερευνητήν, ὁ ὁποῖος θὰ ἐκτελῇ ἐν συνεχείᾳ τὴν ὑπόλοιπὴν ἐργασίαν π.χ. ἐνημέρωσιν καρτελῶν, ἐξαγωγὴν μισθῶν κ.λ.π. Καὶ δὲν θὰ εἶναι ἀνάγκη νὰ διαθέτῃ ἢ ἐπιχειρήσεις ἰδικόν τῆς ἠλεκτρονικῶν διερευνητήν. Τὸ ἐξαπλούμενον ἀπὸ τὸν κόσμον σύστημα τῆς «κατὰ χρόνον συμμετοχῆς» τῶν κέντρων δηλαδή ἠλεκτρονικῆς διερευνήσεως μὲ τὰς διακλαδώσεις δι' ἀκροδεκτῶν εἰς τὰ γραφεῖα τῶν ἐπιχειρήσεων ἔναντι συνδρομῆς, καθιστᾷ προσιτὰ ἀκόμη καὶ εἰς τὰς σχετικῶς ἀσθενεστεράς ἐπιχειρήσεις τὰ ἀγαθὰ τῆς προόδου.

Προγραμματισμὸς τῆς γενικῆς πολιτικῆς ἔναντι τοῦ προσωπικοῦ

Οὕτως, ἐλεύθερος ἀπὸ τὰς «ἀχαρίστους» ἐργασίας ὁ διευθυντὴς προσωπικοῦ θὰ εἶναι ἐκεῖνος, ὁ ὁποῖος θὰ καθορίζῃ τὴν γενικὴν πολιτικὴν τῆς ἐπιχειρήσεως ἔναντι τοῦ προσωπικοῦ τῆς.

Εἰς τὴν σύγχρονον ἐπιχείρησιν τὰ προβλήματα τοῦ προσωπικοῦ παύουν βαθμηδὸν νὰ ἀποτελοῦν ἀντικείμενον ρυθμίσεως ἀπὸ ἡμέρας εἰς ἡμέραν καὶ ἐντάσσονται, εἰς τὴν γενικὴν μακρόπνοον πολιτικὴν τῆς ἐπιχειρήσεως. Καὶ ἡ ἀλλαγὴ εἰς τὰς διευθύνσεις προσωπικοῦ ὀδηγεῖ ἀναγκαστικῶς εἰς τὴν ἄνοδον τοῦ διευθυντοῦ προσωπικοῦ καὶ τὴν εἴσοδόν του εἰς τὸ κλιμάκιον τοῦ διοικητικοῦ συμβουλίου.

Ἡ ἐξέλιξις αὕτη εἶναι καταφανὴς εἰς τὰς Ἡνωμένας Πολιτείας. Πρὸ δεκαετίας δὲν ὑπῆρχον ἐκεῖ παρὰ μόνον δέκα πέντε διευθυνταὶ προσωπικοῦ ἑτα ρειῶν μὲ τὸν τίτλον τοῦ ἀντιπροέδρου. Σήμερον ὁ ἀριθμὸς τῶν ἀντιπροέδρων - διευθυντῶν προσωπικοῦ φθάνει τοὺς χιλίους ἑπτακοσίους. Καὶ ἡ «μόδα» μεταδίδεται, ὅπως καὶ τόσα ἄλλα ἀμερικανικά, εἰς τὴν Εὐρώπην.

Ἐνόσω ὁ ἄνθρωπος τείνει νὰ ἀποτελέσῃ τὸν σπουδαιότερον καὶ πλέον δυσεύρετον συντελεστὴν τῆς παραγωγῆς, μὲ τὸν αὐτὸν βαθμὸν προάγεται ἡ λειτουργία τῆς διευθύνσεως ἀνθρώπων. Ἄλλὰ τοῦτο φυσικὰ προϋποθέτει καὶ ἰδιαίτερα πρῶτοντα διευθυντοῦ προσωπικοῦ καὶ ἀνωτέραν μόρφωσιν τόσον γενικὴν, πρᾶγμα πὺν ἴσως δὲν ἀπαιτεῖται δι' ἄλλας κατηγορίας στελεχῶν, ὅσον καὶ εἰδικὴν εἰς τὴν οἰκονομικὴν ἐπιστήμην καὶ τὴν πολὺπλοκον τεχνικὴν τῆς διοικήσεως τῶν ἐπιχειρήσεων.